



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PEMBANGUNAN  
KERJAYA: KAJIAN KES DI KESAS SDN. BHD.**

Amira Bt. Sarli

Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia)  
2005

HF  
5381  
A516  
2005



**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PEMBANGUNAN KERJAYA:  
KAJIAN KES DI KESAS SDN.BHD**

AMIRA BT SARLI

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia,  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
2005

**Borang Pengesahan Status Tesis PKMA**  
**BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS**

**JUDUL :** PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PEMBANGUNAN KERJAYA :  
KAJIAN KES DI KESAS SON. BHD

**SESI PENGAJIAN :** 2002 - 2005

**Saya** AMIRA BT SARLI

(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis \* ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. \*\* sila tandakan (✓)

☐

SULIT

(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐

TERHAD

(Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

  
(TANDATANGAN PENULIS)

  
(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

LOT 2020, KG SG JAI  
71750 LENGGENG  
NEGERI SEMBILAN

Tarikh: 5.4.2005

Tarikh: 5.4.05

Catatan: \* Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda  
\* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai TERHAD.

Projek bertajuk “Persepsi Pekerja Terhadap Pembangunan Kerjaya: Kajian Kes Di KESAS SDN.BHD.” Telah disediakan oleh Amira Bt Sarli dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)

Diterima untuk diperiksa oleh:



**Prof. Dr. Peter Sangan**

**Tarikh:**

**5 April 2005**

## **PENGHARGAAN**

Assalamualaikum w.b.t dan salam sejahtera

Pertama sekali, syukur alhamdulillah ke hadrat Ilahi kerana mengizinkan saya menyiapkan Projek Akhir Tahun ini dengan sempurna. Lafaz syukur kepada-Nya kerana memberi tenaga dan kesihatan yang sempurna kepada saya untuk menamatkan pengajian di UNIMAS. Jutawan terima kasih saya ucapkan kepada Prof. Peter Songan kerana sudi menjadi penyelia projek ini. Saya amat hargai segala tunjuk ajar yang diberikan sepanjang tempoh saya menyiapkan projek ini. Segala nasihat yang diberikan amat saya hargai dan tidak akan dilupakan.

Terima kasih yang tidak terhingga juga untuk kedua ibu bapa saya untuk segala bantuan yang diberikan sepanjang saya menempuhi pengajian di UNIMAS. Terima kasih di atas bantuan kewangan, penat lelah, sokongan dan doa yang tidak pernah putus untuk anaknya ini. Saya sayang anda berdua.

Kesempatan ini juga saya gunakan untuk mengucapkan ucapan terima kasih kepada pihak KESAS SDN.BHD kerana sudi menerima saya untuk menjalankan kajian di organisasi itu. Kepada Puan Jamilatul Shahmiah, selaku Pengurus Sumber Manusia KESAS SDN.BHD, ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya berikan.

Akhir sekali, terima kasih juga kepada semua rakan – rakan sekelas yang banyak memberi tunjuk ajar secara tidak langsung mengenai projek ini. Terima kasih kerana sudi berkongsi kemahiran dan pengetahuan dengan saya. Jasa anda semua tidak akan saya lupakan.

Sekian, terima kasih .

## JADUAL KANDUNGAN

	Muka Surat
<b>Penghargaan</b>	<b>iii</b>
<b>Jadual Kandungan</b>	<b>iv</b>
<b>Senarai Jadual</b>	<b>vii</b>
<b>Senarai Gambarajah</b>	<b>viii</b>
<b>Abstrak</b>	<b>ix</b>
<b>Abstract</b>	<b>x</b>
<b>1. BAB 1 PENGENALAN</b>	<b>1</b>
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar belakang Kajian	3
1.2 Kenyataan Masalah	5
1.3 Objektif Kajian	7
1.3.1 Objektif Umum	7
1.3.2 Objektif Khusus	7
1.4 Kerangka Konseptual	8
1.4.1 Jantina	8
1.4.2 Tahap Pendidikan	9
1.4.3 Tempoh Perkhidmatan	9
1.4.4 Persekitaran Kerja	9
1.4.5 Motivasi	10
1.4.6 Kepentingan Peribadi dan Organisasi	10
1.4.7 Peringkat Kehidupan	10
1.4.8 Penyeliaan	11
1.4.9 Program Latihan	11
1.4.10 Pembolehubah Bersandar	12
1.4.11 Pembolehubah Tidak Bersandar	12
1.5 Hipotesis Kajian	13
1.6 Kepentingan Kajian	14
1.6.1 Kepentingan Kepada Pekerja	14
1.6.2 Kepentingan Kepada Organisasi	14
1.7 Definisi Istilah	15
1.7.1 Persepsi Terhadap Perbangunan Kerjaya	15
1.7.2 Persekitaran Kerja	15
1.7.3 Kepentingan Peribadi dan Organisasi	15
1.7.4 Peringkat Kehidupan	16
1.7.5 Penyeliaan	16
1.7.6 Motivasi	16
1.7.7 Program Latihan	17
1.8 Limitasi Kajian	17
1.9 Kesimpulan	17

<b>2.</b>	<b>BAB 2 KAJIAN SEMULA PENULISAN</b>	<b>18</b>
2.0	Pengenalan	18
2.1	Pembangunan Kerjaya	18
2.2	Teori Pembangunan Kerjaya Holland	21
2.3	Teori Keperluan Sosial Mc Clelland ( <i>Mc Clelland Socially Acquired Theory</i> )	23
2.4	Faktor-faktor Pembangunan Kerjaya	24
2.4.1	Faktor Persekitaran Kerja	24
2.4.2	Faktor Motivasi	25
2.4.3	Faktor Kepentingan Peribadi dan Organisasi	27
2.4.4	Faktor peringkat kehidupan	30
2.4.5	Faktor Peranan Penyelia	31
2.4.6	Faktor Program Latihan	33
2.5	Kesimpulan	34
<b>3.</b>	<b>BAB 3 METODOLOGI</b>	<b>35</b>
3.0	Pengenalan	35
3.1	Reka Bentuk Kajian	35
3.2	Populasi dan Persampelan	36
3.3	Alat Kajian	38
3.4	Ujian Kepercayaan	39
3.5	Pengumpulan data	41
3.6	Penganalisaan Data	41
3.6.1	Statistik Deskriptif	41
3.6.2	Statistik Inferensi	42
3.7	Kesimpulan	45
<b>4.</b>	<b>BAB 4 DAPATAN DAN PERBINCANGAN</b>	<b>46</b>
4.0	Pengenalan	46
4.1	Latarbelakang Responden	47
4.1.1	Jantina	47
4.1.2	Tahap Pendidikan	47
4.1.3	Tempoh Perkhidmatan	48
4.2	Pengukuran Tahap Persepsi Pekerja Terhadap Pembangunan Kerjaya	49
4.3	Pengujian Hipotesis	53
	Hipotesis satu	53
	Hipotesis Dua	54
	Hipotesis Tiga	55
	Hipotesis Empat	56
	Hipotesis Lima	57

	Hipotesis Enam	59
	Hipotesis Tujuh	61
	Hipotesis Lapan	62
	Hipotesis Sembilan	63
4.4	Kesimpulan	65
4.5	Ringkasan Ujian Hipotesis	66
<b>5.</b>	<b>BAB 5 RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	<b>67</b>
5.0	Pengenalan	67
5.1	Rumusan	67
5.1.1	Rumusan faktor-faktor Demografi	68
5.1.2	Tahap persepsi	69
5.1.3	Penentuan persepsi pekerja berdasarkan faktor-faktor demografi	69
5.1.4	Penentuan perhubungan di antara persepsi pekerja dengan persekitaran kerja	70
5.1.5	Penentuan perhubungan di antara persepsi pekerja dengan motivasi	70
5.1.6	Penentuan perhubungan di antara persepsi pekerja dengan kepentingan peribadi dan organisasi	71
5.1.7	Penentuan perhubungan di antara persepsi pekerja dengan peringkat kehidupan	71
5.1.8	Penentuan perhubungan di antara persepsi pekerja dengan penyeliaan	72
5.1.9	Penentuan perhubungan di antara persepsi pekerja dengan program latihan	72
5.2	Kesimpulan Kajian	73
5.3	Cadangan	75
5.3.1	Cadangan untuk pembuat polisi di organisasi	75
5.3.2	Cadangan untuk pelaksana polisi di organisasi	76
5.3.3	Cadangan kepada pengkaji akan datang	76
	<b>BIBLIOGRAFI</b>	<b>78</b>
Lampiran A	: Borang Soal-Selidik Kajian	82



## SENARAI JADUAL

Jadual	Tajuk	Muka Surat
3.1	Ukuran Menggunakan Skala Likert	39
3.2	Keputusan Ujian Cronbach Alpha Ke Atas Alat Kajian	40
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	47
4.2	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	48
4.3	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	48
4.4	Taburan Skor Min Tahap Persepsi	50
4.5	Keputusan ujian- t ke atas persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya berdasarkan jantina	53
4.6	Keputusan ujian analisis varians sehalu (One Way Anova) ke atas persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya berdasarkan tahap pendidikan	54
4.7	Keputusan ujian analisis varians sehalu (One Way Anova) ke atas persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya berdasarkan tempoh perkhidmatan	55
4.8	Keputusan Ujian Kolerasi di antara pembolehubah persekitaran kerja dengan persepsi terhadap pembangunan kerjaya	56
4.9	Keputusan Ujian Kolerasi di antara pembolehubah motivasi dengan persepsi terhadap pembangunan kerjaya	57
4.10	Keputusan Ujian Kolerasi di antara pembolehubah kepentingan peribadi dan organisasi dengan persepsi terhadap pembangunan kerjaya	59
4.11	Keputusan Ujian Kolerasi di antara pembolehubah peringkat Kehidupan dengan persepsi terhadap pembangunan kerjaya	61
4.12	Keputusan Ujian Kolerasi di antara pembolehubah penyeliaan dengan persepsi terhadap pembangunan kerjaya	62
4.13	Keputusan Ujian Kolerasi di antara pembolehubah program latihan dengan persepsi terhadap pembangunan kerjaya	64
4.14	Ringkasan Ujian Hipotesis	66

**SENARAI GAMBARAJAH**

<b>Jadual</b>	<b>Tajuk</b>	<b>Muka Surat</b>
1.1	Kerangka konseptual kajian	11
4.1	Pengukuran Tahap Persepsi Pekerja Terhadap Pembangunan Kerjaya	49

## **ABSTRAK**

### **PERSEPSI PEKERJA TERHADAP PEMBANGUNAN KERJAYA: KAJIAN KES DI KESAS SDN.BHD**

Amira Bt Sarli

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti persepsi pekerja di KESAS SDN.BHD terhadap pembangunan kerjaya dan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut. Terdapat sebelas objektif dan sembilan hipotesis di dalam kajian ini. Objektif utama kajian ini, ialah untuk menentukan perkaitan faktor-faktor iklim dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya. Enam faktor iklim yang dikaji ialah faktor motivasi, penyeliaan, program latihan, kepentingan peribadi dan organisasi, peringkat kehidupan dan persekitaran kerja. Metologi survei digunakan dalam kajian ini. Borang soal-selidik digunakan sebagai alat kajian. Borang soal-selidik dibentuk dalam dwibahasa iaitu Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris. Terdapat 55 responden sebagai sampel di dalam kajian ini. Sampel ditentukan berdasarkan pengiraan dari jumlah populasi yang seramai 316 orang. Responden dalam kajian ini dipilih secara rawak berstrata yang terdiri daripada pekerja yang berlainan bahagian bertugas. Kaedah ini digunakan untuk memastikan bahawa setiap bahagian di KESAS SDN.BHD diwakili oleh bilangan sampel dengan jumlah yang bersekadar. Data dianalisis dengan menggunakan ANOVA Sehalu, Ujian-t dan Pekali Korelasi. ANOVA Sehalu digunakan bagi menentukan perbezaan di antara responden berbagai ciri-ciri demografi terpilih dari segi persepsi terhadap pembangunan kerjaya. Manakala Ujian-t pula digunakan untuk menentukan perbezaan di antara lelaki dan perempuan dari segi persepsi terhadap pembangunan kerjaya. Ujian Pekali Korelasi pula digunakan untuk menentukan perkaitan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerja dengan enam faktor iklim. Dapatan kajian ini menunjukkan tidak ada perbezaan yang signifikan di antara pekerja berbagai ciri-ciri demografi dari segi persepsi terhadap pembangunan kerjaya. Sebanyak 90.9 peratus responden mempunyai persepsi yang positif terhadap pembangunan kerjaya. Manakala, hanya 9.1 peratus menunjukkan persepsi yang negatif terhadap pembangunan kerjaya. Enam faktor yang mempengaruhi pembangunan kerjaya seperti motivasi, penyeliaan, program latihan, kepentingan peribadi dan organisasi, peringkat kehidupan dan persekitaran kerja, menunjukkan perkaitan yang positif dan signifikan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya. Ini menunjukkan bahawa faktor-faktor penting yang mempengaruhi pekerja untuk membangunkan kerjaya adalah enam faktor yang dikaji di dalam kajian ini. Oleh itu, pihak organisasi haruslah memberi penekanan kepada keenam-enam aspek ini untuk membantu pekerja membangunkan kerjaya mereka.

## **ABSTRACT**

### **PERCEPTION OF EMPLOYEES TOWARD CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY IN KESAS SEDN.BHD**

*Amira Bt Sarli*

*The aim of this study was to determine the perception of employees in KESAS SDN.BHD toward career development and the factors that influenced their perception. There were eleven objectives and nine hypotheses in this study. The main objective of this study was to determine the relationship between the climatic factors of the organization and the perception toward career development. These six climate factors were motivation, supervision, training program, personnel and organization interest, life stages and work environment. A survey methodology was used in this study. A survey questionnaire was used as the instrument in this study. It was develop in both English and Bahasa Malaysia versions. The sample in this study comprised 55 respondents. The sample was obtained based on the calculation of a minimum required sample size from a population of 316 employees. The sample was obtained through a stratified sampling method from the various divisions in the organization. This method was used to ensure that all the divisions were equally represented in the sample. The data was analyzed through the use of One Way ANOVA, t-test and correlation. ANOVA was used to determine whether there was a difference between employees of various selected demographic characteristics in term of their perception toward career development. T-test was used to determine whether there was a difference between male and female in term of their perception toward career development. Correlation analysis was used to determine whether there was a relationship between the perception toward career development and the six climatic factors. The findings of the study showed that there was no difference among employees of various selected demographic characteristic in term of their perception toward career development. A majority of the respondents (90.9 percent) had a positive perception toward career development, and only 9.1 percent had a negative perception. All the six climatic factors were significantly related with the perception of employees toward career development. These finding showed that these six factors were the most important factors associated with career development in organizations. As such, organizations should give more emphasis to these factors in an effort to enhance the career development of their employees.*

## **BAB 1**

### **Pengenalan**

#### **1.0 Pengenalan**

Pekerja atau lebih dikenali sebagai sumber manusia merupakan aset yang paling penting dan paling bernilai dalam sesebuah organisasi dan sepatutnya setiap organisasi haruslah mengambil berat untuk menjaga aset yang paling bernilai ini agar aset ini boleh menyumbangkan pengetahuan mereka di dalam menghadapi dunia yang mencabar ini. Jika organisasi itu hanya mahu menggunakan perkhidmatan atau pengetahuan pekerjaanya sahaja tanpa menjaga kebajikan mereka, tidak mustahil jika pekerja itu akan berpindah ke organisasi yang lain.

Pembangunan kerjaya merupakan isu utama dalam dunia perniagaan masa kini. Ini kerana kebanyakan pekerja sekarang semakin berlumba-lumba untuk

membangunkan kerjaya mereka. Matlamat utama mengapa pembangunan kerjaya begitu diambil berat oleh pekerja masa kini adalah kerana, untuk menghadapi dunia masa kini yang banyak persaingan. Pekerja sentiasa mencari peluang untuk meningkatkan jawatan mereka melalui program pembangunan kerjaya. (Creelman,1995).

Menurut Ferris dan Rowland (1990), perancangan dan pengurusan kerjaya menjadi tumpuan utama kebanyakan organisasi sejak kebelakangan ini (Kummerow,1991). Keadaan ini disebabkan oleh keperluan untuk meningkatkan kualiti persekitaran pekerjaan kepada semua golongan pekerja serta keperluan individu berbakat dan berkeupayaan terutama dalam bidang teknikal dan kemahiran pengurusan.

Menurut Greenhaus (1987), pembangunan kerjaya merupakan satu proses yang berterusan bagi setiap individu di dalam kerjayanya dimana individu itu perlu melalui beberapa peringkat yang unik dalam sesuatu isu, terma dan tema. Ini bermakna seseorang itu perlu memastikan kerjayanya membangun untuk menghadapi dunia globalisasi ini. Banyak persoalan yang timbul bagaimana kerjaya itu boleh berubah dari masa ke semasa selaras dengan peningkatan kematangan seseorang. Jawapan yang paling utama ialah, untuk bersaing dengan yang lain dan memastikan kehidupan pada masa hadapan yang lebih terjamin.

Walker dan Guttridge (1979) menyatakan bahawa pembangunan kerjaya merupakan idea di mana organisasi perlu membantu para pekerja mereka menganalisis kebolehan, minat, perancangan dan pelaksanaan aktiviti pembangunan kerjaya. Creelman (1995), berpendapat bahawa program

pembangunan kerjaya merupakan salah satu cara yang utama untuk memastikan pekerja melakukan tugas harian dengan baik.

Melalui bantuan dari organisasi, proses pembangunan kerjaya akan terus berlaku kepada semua pekerja. Oleh itu, lebih sempurna kerjaya seseorang itu jika dia terus memastikan kerjayanya terus membangun dari masa ke semasa. Walau pun organisasi boleh membantu individu merancang dan mengurus kerjaya mereka, namun hakikatnya tanggungjawab ini perlu dilaksanakan oleh individu itu sendiri. Individu yang merancang pembangunan kerjayanya untuk masa hadapan adalah lebih berkemungkinan mencapai matlamat mereka seperti organisasi mencapai matlamatnya sendiri. Melalui perancangan kerjaya, pekerja dapat mengefahui bagaimana kelayakkan diri untuk meneruskan kerjaya pada masa hadapan. Oleh itu, setiap pekerja perlu membuat perancangan kerjaya bagi memudahkan mereka meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pelbagai tugas. (Isaacson & Brown, 1993)

### **1.1 Latarbelakang Kajian**

Kerjaya adalah sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang melewati tempoh sebelum seseorang itu menjawat pekerjaan dan tempoh selepas bersara. Mengikut Super (1984), kerjaya termasuklah persediaan sebelum seseorang itu menceburkan diri dalam dunia pekerjaan dan peranan lain yang dilakukan selepas bersara. Oleh itu, kerjaya merupakan satu proses berterusan apabila seseorang individu itu melibatkan diri dalam satu siri tugas yang perlu bagi perkembangan peribadi dalam dunia pekerjaan (Ivery, Morill & Theodore, 1968)

Bagi menghadapi dunia yang mencabar, setiap pekerja haruslah berani untuk bersaing sesama sendiri untuk mengejar kejayaan dalam kerjaya masing-masing. Organisasi juga haruslah turut serta dalam membantu pekerjaanya membangunkan kerjaya mereka dengan menyediakan program-program pembangunan kerjaya. Ini kerana segala kemahiran yang diperolehi semasa pekerja itu berusaha untuk membangunkan kerjayanya akan dicurahkan ke organisasi itu juga.

Begitu juga dengan pekerja-pekerja di KESAS SDN. BHD. KESAS memiliki seramai 316 orang pekerja dari pelbagai bahagian. Kebanyakan pekerja KESAS mulai sedar betapa pentingnya membangunkan kerjaya masing-masing. Contohnya, pekerja-pekerja yang bertugas sebagai juru tol. Ada di antara mereka bertugas sebagai penyelia juru tol selepas tiga atau empat tahun mereka menjawat jawatan sebagai juru tol. Namun begitu, pembangunan kerjaya pekerja di KESAS bukan sahaja melibatkan pekerja membangunkan kerjaya dalam bidang yang sama, tetapi juga dalam bidang yang berlainan. Contohnya pekerja yang sebelum ini bertugas di Bahagian Kejuruteraan akan berpindah ke Bahagian Kewangan jika pekerja itu merasakan bahawa di Bahagian Kewangan mampu memberikan kepuasan di dalam kerjayanya.

Ini hanyalah satu contoh yang dikemukakan. Ada ramai lagi pekerja KESAS yang berusaha membangunkan kerjaya mereka. Oleh itu, kajian ini mengkaji apakah faktor-faktor sebenar yang boleh mendorong pekerja di KESAS SDN. BHD mengambil inisiatif untuk membangunkan kerjaya mereka. Pihak KESAS juga turut membantu pekerjaanya membangunkan kerjaya mereka melalui proses pengambilan dalaman (*internal recruitment*). KESAS juga memberi



peluang kepada juru tol untuk membangunkan kerjaya mereka. Pada awal perkhidmatan, mereka bertugas sebagai juru tol, tetapi selepas 2 tahun berkhidmat sebagai juru tol, mereka diterima untuk menjadi kerani di ibu pejabat KESAS sebagai kerani. Contohnya, di Bahagian Perhubungan Awam di mana seorang juru tol diambil bekerja sebagai kerani selepas lebih 2 tahun berkhidmat.

Jika pengambilan dalaman berlaku, ini bermakna tentu ada faktor-faktor yang perlu dikaji. Pengambilan dalaman jelas menunjukkan bahawa organisasi cuba untuk membantu pekerjaanya membangunkan kerjaya mereka. Mengapa pembangunan kerjaya perlu berlaku dalam diri seseorang pekerja? Dalam pada masa yang sama, faktor-faktor pembangunan kerjaya yang dikaji dapat membantu pekerja lain sama di dalam usaha untuk membangunkan kerjaya masing-masing sama ada untuk pekerja KESAS atau pekerja dari organisasi lain.

## **1.2 Kenyataan Masalah**

Semenjak krisis ekonomi berlaku pada tahun 1998, banyak organisasi mengambil tindakan untuk memberhentikan perkhidmatan pekerjaanya. Di KESAS, hal ini sering kali berlaku kepada mereka yang menjawat jawatan yang rendah seperti juru tol, kerani dan sebagainya. Apabila hal ini berlaku, ia jelas menunjukkan bahawa mereka yang menjawat jawatan yang rendah dengan gaji yang juga rendah, lebih senang untuk diberhentikan kerja atau pun tidak mampu menikmati kehidupan yang selesa. Oleh itu, setiap pekerja haruslah tahu apakah aktiviti-aktiviti atau program pembangunan kerjaya masing-masing agar tidak terus berada pada hanya satu jawatan sahaja untuk seumur hidup.

Melalui proses pengambilan dalaman yang dilakukan oleh pihak KESAS, banyak pekerja yang mahu mencuba nasib jika mereka merasakan jawatan yang ditawarkan bersesuaian dengan kelulusan dan pengalaman mereka. Jika terdapat pekerja yang mahu mencuba, ini bermakna pekerja itu mempunyai faktornya sendiri mengapa dia mahu membangunkan kerjayanya. Mungkin juga faktor sebenar yang mendorong pekerja itu mencuba nasib adalah desakan ekonomi dan sebagainya.

Tidak dinafikan bahawa KESAS juga memiliki pekerja yang hanya menjawat satu jawatan yang sama sepanjang tempoh perkhidmatannya. Hal ini menimbulkan persoalan adakah pekerja itu tidak mahu membangunkan kerjayanya atau tidak diberi peluang oleh pihak pengurusan? Hasil pemerhatian, pihak KESAS turut membantu pekerjaanya membangunkan kerjayanya melalui pengambil dalaman. Ini bermakna, pihak KESAS tidak patut dipersalahkan. Kebiasaannya, pekerja itu yang tidak tahu bagaimana untuk membangunkan kerjayanya. Akibat tiada inisiatif untuk belajar bagaimana untuk membangunkan kerjayanya, pekerja itu hanya mampu menjawat satu jawatan sahaja sepanjang dia bertugas di organisasi itu. Mungkin juga pekerja itu tidak tahu apakah faktor sebenar yang memerlukan dia membangunkan kerjayanya sendiri.

Oleh itu, kajian ini akan mengkaji apakah faktor-faktor sebenar yang boleh mendorong seseorang itu mengambil inisiatif untuk membangunkan kerjayanya dan bagaimanakah keadaan pembangunan kerjaya di organisasi ini serta persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.

### **1.3 Objektif Kajian**

#### **1.3.1 Objektif Umum**

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya dan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap pembangunan kerjaya di KESAS SDN. BHD.

#### **1.3.2 Objektif Khusus**

Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk :-

1. Menerangkan ciri-ciri demografi terpilih responden.
2. Menentukan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya.
3. Menentukan sama ada terdapat perbezaan di antara pekerja lelaki dan perempuan dari segi persepsi terhadap pembangunan kerjaya.
4. Menentukan sama ada terdapat perbezaan di antara pekerja pelbagai tahap pendidikan dari segi persepsi terhadap pembangunan kerjaya.
5. Menentukan sama ada terdapat perbezaan di antara pekerja pelbagai kategori tempoh perkhidmatan dari segi persepsi terhadap pembangunan kerjaya.
6. Mengenalpasti perkaitan di antara persekitaran kerja dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya pekerja.
7. Mengenalpasti perkaitan di antara motivasi dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya pekerja.

8. Mengenalpasti perkaitan di antara kepentingan peribadi dan organisasi dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya pekerja.
9. Mengenalpasti perkaitan di antara peringkat kehidupan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya pekerja.
10. Mengenalpasti perkaitan di antara penyeliaan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya pekerja.
11. Mengenalpasti perkaitan di antara program latihan dengan persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya pekerja.

#### **1.4 Kerangka Konseptual**

Bagi memastikan pembangunan kerjaya berlaku pada setiap pekerja, ada beberapa perkara penting yang perlu diberi penekanan. Perkara-perkara penting yang perlu diberi penekanan ialah seperti berikut:-

##### **1.4.1 Jantina**

Pembangunan kerjaya bukan sahaja melibatkan oleh pekerja lelaki sahaja, malah, pekerja perempuan juga turut mementingkan pembangunan kerjaya. Ini bertujuan agar mereka tidak ketinggalan pada masa hadapan dalam dunia pekerjaan.

#### **1.4.2 Tahap Pendidikan**

Setiap pekerja perlu mementingkan pembangunan kerjaya mereka tanpa mengira tahap pendidikan. Pekerja yang berpendidikan rendah perlu terus membangunkan kerjaya tanpa memandang pada tahap pendidikan mereka. Ini kerana pembangunan kerjaya hanya mamandang pada usaha dan minat pekerja. Bukan pada tahap pendidikan pekerja.

#### **1.4.3 Tempoh perkhidmatan**

Keinginan untuk membangunkan kerjaya tidak boleh dilihat dari segi pekerja itu telah lama berkhidmat atau tidak. Ada masanya pekerja yang baru berkhidmat juga mempunyai keinginan yang tinggi untuk membangunkan kerjayanya berbanding pekerja yang telah lama berkhidmat.

#### **1.4.4 Persekitaran Kerja**

Persekitaran kerja yang selesa untuk pekerja bekerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi pekerja membangunkan kerjaya di organisasi itu. Ini kerana, persekitaran kerja yang tidak selesa akan menyebabkan pekerja tidak bersemangat untuk bekerja.

#### **1.4.5 Motivasi**

Motivasi yang diberikan kepada pekerja oleh penyelia atau rakan sekerja akan mempengaruhi pekerja membangunkan kerjaya mereka. Pekerja perlu diberikan motivasi secara berterusan untuk menggalakkan pekerja sentiasa berusaha untuk membangunkan kerjaya

#### **1.4.6 Kepentingan Peribadi dan Organisasi**

Pembangunan kerjaya yang dilakukan oleh pekerja akan memberi faedah pada organisasi dan pekerja itu sendiri. Organisasi akan memiliki pekerja yang produktif dan berkualiti jika pekerja membangunkan kerjaya. Manakala, pekerja pula akan menerima banyak faedah seperti kenaikan status dan gaji jika mereka membangunkan kerjaya.

#### **1.4.7 Peringkat Kehidupan**

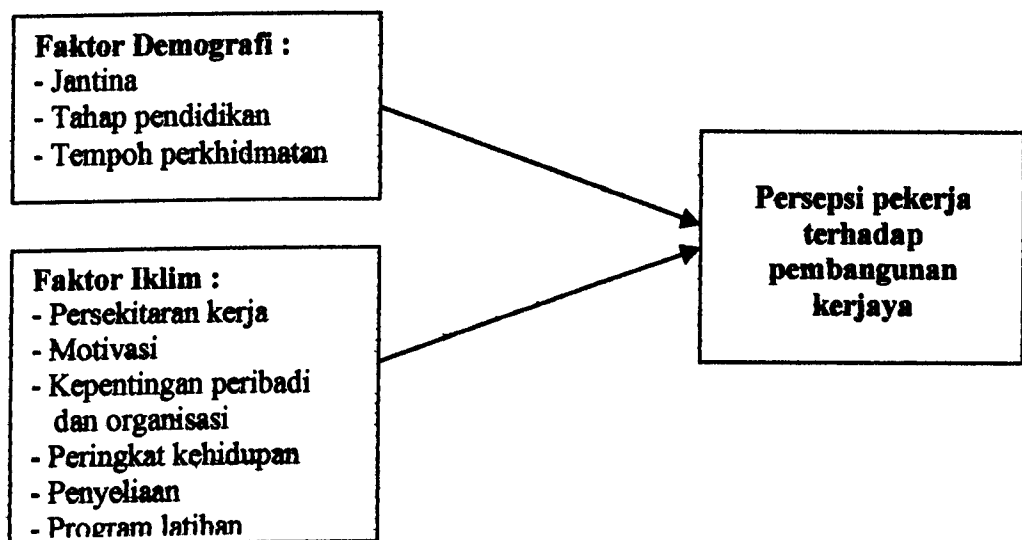
Peningkatan usia menyebabkan pekerja lebih cenderung untuk membangunkan kerjaya. Ini kerana, pekerja mahu meningkatkan taraf hidup mereka untuk memastikan kehidupan yang lebih terjamin pada masa hadapan.

#### 1.4.8 Penyeliaan

Cara penyeliaan dan hubungan antara penyelia dengan pekerja juga turut mempengaruhi pembangunan kerjaya pekerja. Penyelia harus menekankan cara penyeliaan yang sempurna dan hubungan yang baik dengan pekerja semasa berada di tempat kerja.

#### 1.4.9 Program Latihan

Program latihan haruslah sentiasa diberikan kepada pekerja agar pekerja boleh mempelajari kemahiran baru secara berterusan. Kemahiran baru yang telah diperolehi dari program latihan akan mempengaruhi pekerja untuk membangunkan kerjaya.



Rajah 1.1: Kerangka konseptual kajian

#### **1.4.10 Pembolehubah Bersandar**

Pembolehubah bersandar dalam kajian ini ialah persepsi pekerja terhadap pembangunan kerjaya. Pembolehubah ini bermaksud apakah persepsi pekerja tentang keadaan pembangunan kerjaya yang terdapat dalam organisasi ini (KESAS SDN.BHD).

#### **1.4.11 Pembolehubah Tidak Bersandar**

Pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ini ialah faktor demografi dan faktor iklim. Faktor demografi ialah jantina, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Faktor demografi bagi jantina mewakili dua jantina iaitu lelaki dan perempuan. Tahap pendidikan pula dibahagikan kepada lapan item iaitu Penilaian Menengah Rendah (PMR), Sijil Penilaian Menengah (SPM), Sijil Tinggi Penilaian Menengah (STPM), Diploma, Ijazah, Sarjana, Ph.D dan lain-lain seperti sijil, matrikulasi dan sebagainya. Bagi faktor tempoh perkhidmatan pula, terdapat empat item iaitu pekerja yang berkhidmat selama kurang daripada setahun ( $< 1$  tahun), setahun hingga dua tahun ( $1 - 2$  tahun), tiga hingga empat tahun ( $3 - 4$  tahun) dan lima tahun ke atas ( $> 5$  tahun).

Manakala, faktor iklim terdiri daripada faktor kepentingan peribadi dan organisasi, peringkat kehidupan, penyeliaan, motivasi, program latihan dan persekitaran kerja.